TAQA NORTH AFRICA

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE LES SOUSSIGNES

TAQA NORTH AFRICA, société en commandite par actions au capital social de Vingt-cinq millions (25.000.000) dirhams, immatriculée au Registre du commerce de El Jadida sous le numéro 2147, dont le siège social est sis à El Jadida, Commune Moulay Abdellah, Route Régionale 301, PK 23, Centrale Thermique de Jorf Lasfar, représentée par son gérant unique, TAQA GENERATION JORF LASFAR III LIMITED DURATION COMPANY, représenté par son Directeur Général Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini, dûment habilité aux fins du présent contrat de travail (ci-après, la « ***Société*** ») ;

D'UNE PART

ET

Monsieur **PROLA LEONARDO DOMENICO**, de nationalité Italienne, Passeport [redacted] (ci-après, le « **Salarié**»).

D'AUTRE PART

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1. ENGAGEMENT

La Société engage le Salarié pour une durée indéterminée à compter du **02/06/2025** (la « **Date d'Entrée en Vigueur** ») avec une période d'essai de 3 mois renouvelable.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai à l'initiative de la société, celle-ci prendra en charge les frais de résiliation du contrat de logement du salarié correspondant à deux mois de loyer maximum, et sur présentation des justificatifs.

La société prendra en charge les démarches ainsi que les frais liés à l'obtention du permis de travail du Salarié au Maroc.

Le Salarié, qui accepte cet engagement, déclare qu'il sera, à la Date d'Entrée en Vigueur, libre de tout engagement envers ses précédents employeurs et n'avoir, à la Date d'Entrée en Vigueur, aucun antécédent judiciaire.

[redacted]

TAQA NORTH AFRICA

L'entrée en vigueur du présent contrat de travail est subordonnée à la production par le Salarié :

- Des copies certifiées conformes aux originaux des diplômes et des différentes qualifications ;
- D'une copie certifiée conforme à l'original du passeport;
- De 2 photos format passeport prises contre un arrière-plan blanc ;
- De l'extrait du casier judiciaire daté de moins d'un mois.

Ces documents doivent être communiqués à la société avant la date d'intégration.

ARTICLE 2. FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS

Le Salarié est engagé pour la fonction de « **Directeur IT & Digitalisation** ».

ARTICLE 3. REMUNERATION ET AVANTAGES

En contrepartie de son travail, le Salarié percevra une rémunération mensuelle brute de [redacted] **MAD** répartie comme suit:

- Salaire de base : [redacted] **MAD**
- Indemnité de représentation : [redacted] **MAD**

Le Salarié percevra un treizième mois soumis aux mêmes déductions des charges, cotisations et impôts susvisés payable pour 50% du salaire brut mensuel en même temps que la mensualité de juin et pour 50% du salaire en même temps que la mensualité de décembre.

Le salarié bénéficiera également d'une indemnité de logement mensuelle de [redacted] **MAD** brute (non incluse dans le 13ème mois et la base de calcul de gratification annuelle), et de deux billets d'avion aller/retour par an en classe économique vers son pays d'origine à la charge de la Société.

La Société peut également, à la fin de chaque année comptable, verser au Salarié une gratification pour les services rendus au cours de l'année comptable précédente. Le montant de cette gratification est déterminé en fonction du mérite de chacun, à la discrétion de la direction de la Société. Le montant de cette gratification est plafonné à 25% de la rémunération de base annuelle et est payable dans le mois suivant l'approbation des comptes annuels de la Société. Si le présent contrat est rompu pour quelque raison que ce soit avant la date à laquelle ladite gratification devait être versée, le Salarié n'aura pas droit à cette gratification ni à une part de celle-ci et la Société n'aura aucune obligation de payer cette gratification ou une part de celle-ci au Salarié.

Ce salaire est un salaire forfaitaire, étant entendu que cette rémunération comprend les dépassements d'horaires que le Salarié pourra être amené à effectuer compte tenu du niveau de ses fonctions et des responsabilités qui y sont attachées. Le Salarié ne pourra prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

En plus des prestations légales servies par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, le salarié bénéficiera de la couverture assurance groupe (maladie, invalidité, décès) .

[redacted]

TAQA NORTH AFRICA

ARTICLE 4. LIEU DE TRAVAIL ET MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Le salarié exercera ses fonctions au sein de la société TAQA NORTH AFRICA, dont les locaux sont situés à Casablanca, à moins d'être amené à se déplacer pour des motifs professionnels.

Compte tenu des nécessités de la Société, celle-ci se réserve la possibilité de muter le Contractant en tout autre endroit au Maroc.

Il est convenu dès à présent que le Contractant accepte d'ores et déjà cette éventuelle modification de son lieu de travail qu'il ne saurait considérer comme une modification substantielle de son contrat de travail.

Les frais de déménagement liées à une éventuelle mobilité géographique seront pris en charge par la société.

ARTICLE 5. EXCLUSIVITE

Le Salarié devra consacrer tout son temps de travail, toute son attention et toutes ses compétences à ses fonctions au sein de la Société.

Il devra loyalement et diligemment exécuter ses fonctions et devra également se conformer à toutes instructions qui lui auront été signifiées par la direction de la Société. Il consacrera tout son effort à promouvoir les intérêts de la Société.

Pendant la durée de ses fonctions, le Salarié ne pourra être directement ou indirectement impliqué dans les affaires de toute autre entreprise et ne pourra être directement ou indirectement intéressé à aucune autre entreprise (sauf en tant que représentant de la Société ou avec l'accord préalable écrit de la Société).

Le Salarié reconnaît qu'une violation des obligations d'exclusivité visées au présent Contrat constituerait un manquement grave justifiant la rupture du Contrat pour faute grave.

ARTICLE 6. CONFIDENTIALITE

Le Salarié ne devra utiliser, divulguer ou communiquer à quiconque, une quelconque information concernant la Société, ou le groupe auquel elle appartient, dont il pourra avoir eu communication ou qu'il pourra s'être procuré à l'occasion de ses fonctions dans la Société. Cette obligation demeurera en vigueur après la cessation de ses fonctions et ce, sans limitation de durée.

En cas de violation de cette règle, la Société se réserve le droit d'intenter toute action en justice aux fins de réparation et de cessation de divulgation d'informations confidentielles.

Après la cessation de ses fonctions, le Salarié est tenu de restituer à la Société et dans un délai ne dépassant pas 48 heures, tout document de travail en sa possession.

ARTICLE 7. NON-CONCURRENCE

Le Salarié s'engage pendant une période d'un (1) an à partir de la résiliation du présent Contrat (la « **Durée de Non Concurrence** ») :

(i) à s'interdire de travailler sauf accord express et écrit de la Société (qui ne pourra être refusé par la société que pour des motifs légitimes), sur le territoire marocain, chez une société concurrente, un client, un fournisseur ou un partenaire de la Société fournissant des produits ou services susceptibles de concurrencer ceux de la

[redacted]

Société, - et à ne pas créer au Maroc pour son propre compte une entreprise du même genre ou y participer directement ou indirectement, même en qualité de commanditaire ;

(ii) à s'interdire de démarcher les clients de la Société pour son compte ou pour le compte de toute autre société concurrente.

La Société se réserve toutefois la faculté de libérer, à tout moment, le Salarié de l'interdiction de concurrence.

L'application du présent article est limitée géographiquement au territoire du Royaume du Maroc.

ARTICLE 8. NON DEBAUCHAGE

Le Salarié s'engage pendant une période d'un (1) an à partir de la résiliation du Contrat à n'employer, ni participer à une quelconque tentative pour débaucher, une ou plusieurs personnes employées par la Société pendant la durée de ses fonctions, ni collaborer avec ces personnes dans quelque entreprise concurrente.

ARTICLE 9. FIDELITE

Sous réserve des stipulations de l'alinéa précédent, le Salarié certifie qu'il n'est pas employé ou ne travaille pas pour le compte d'un tiers à la date de prise de fonction, qu'il est libre de tout engagement, qu'il ne détient pas, directement ou indirectement, d'intérêts dans des entreprises concurrentes, et qu'il n'acceptera pas de travailler de quelque façon que ce soit pendant toute la durée de son emploi au sein de la Société sans le consentement écrit de la Société.

ARTICLE 10. CONGES PAYES

En plus des jours fériés légaux au Maroc, le Salarié bénéficiera de congés annuels payés de **vingt-six (26)** jours ouvrables.

Par « jour ouvrable » il convient d'entendre tout jour autre que le samedi, dimanche et les jours fériés.

L'année de référence pour le calcul des congés payés commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année. Les congés annuels de la première année seront déterminés *prorata temporis*, en fonction de la Date d'Entrée en Vigueur.

La période de ces congés sera déterminée en fonction des nécessités professionnelles et des besoins de la Société dans la limite des restrictions légales applicables.

ARTICLE 11. MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dès la confirmation du Salarié dans son emploi, le présent Contrat deviendra définitif, chacune des deux parties ayant le droit d'y mettre fin dans les conditions fixées par la loi sous réserve du délai de préavis réglementaire en vigueur.

Au cas où la rupture est décidée par la Société, le Salarié aura droit en terme d'indemnisation que des indemnités légales dont le principe et les modalités de calcul sont prévus par le *Dahir* du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

Le Salarié s'engage à restituer dans un délai de 48 heures à compter de la résiliation du présent Contrat tout équipement propriété de la Société mis à la disposition du Salarié.

TAQA NORTH AFRICA

ARTICLE 12. INTEGRALITE

Le présent Contrat annule et remplace tous les accords écrits ou verbaux préalables entre les Parties, toutes les correspondances antérieures et constitue l'expression finale, complète et exclusive de l'accord entre les Parties en ce qui concerne son objet, sous réserve des documents devant être conclus par les Parties conformément aux stipulations des présentes.

ARTICLE 13. ENGAGEMENT

Le Salarié s'engage à respecter les termes du présent contrat de travail, du règlement intérieur de la Société, de la convention collective le cas échéant ainsi que les dispositions du Code du travail.

Le Salarié s'engage à respecter toute charte déontologique ou d'éthique et tout code de conduite que la Société pourrait élaborer dans l'avenir.

ARTICLE 14. ELECTION DE DOMICILE

Les Parties élisent domicile en leurs adresses respectives.

ARTICLE 15. COMPETENCE

Toutes contestations ou litiges nés du Contrat, seront soumis à la compétence des tribunaux du ressort de la Cour d'Appel de Casablanca.

Fait à Casablanca le **28/02/2025**, en trois (3) exemplaires originaux

[redacted]

Monsieur – Prola Leonardo Domenico[1]
le Salarié

[redacted]

TAQA NORTH AFRICA SCA
Représentée par son gérant unique, TAQA GENERATION JORF LASFAR III LIMITED DURATION COMPANY, représenté par son Directeur Général Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini.

[1] Cette signature doit être dûment légalisée par l'autorité compétente